

II

РАДА

ДИРЕКТИВА РАДИ

від 14 жовтня 1991 року

про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин
(91/533/ЄЕС)

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства і, зокрема, його статтю 100,

Беручи до уваги пропозицію Комісії⁽¹⁾,

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту⁽²⁾,

Беручи до уваги висновок Економічно-соціального комітету⁽³⁾,

Оскільки в державах-членах розвиток нових форм роботи призвів до збільшення кількості типів трудових відносин;

Оскільки, стикнувшись з цим розвитком, певні держави-члени вважають за необхідне підпорядкувати трудові відносини формальним вимогам; оскільки ці положення створені для забезпечення працівників покращеним захистом проти можливих порушень їхніх прав та створення більш прозорого ринку праці;

Оскільки відповідне законодавство держав-членів значно відрізняється в таких основних пунктах, як вимоги письмово інформувати працівників про основні умови трудового договору чи трудових відносин;

Оскільки відмінності в законодавствах держав-членів можуть мати прямий вплив на діяльність спільного ринку;

Оскільки стаття 117 Договору передбачає, що держави-члени погоджуються з необхідністю сприяти покращенню робочих умов та покращенню житлових умов працівників, таким чином, щоб зробити можливою їх гармонізацію під час впровадження покращень;

Оскільки пункт 9 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, прийнятої на Страсбурзькій Європейській Раді 9 грудня 1989 року головами держав і урядів 11 держав-членів, стверджує:

«Умови зайнятості кожного працівника встановлюються в законах, колективній угоді або трудовому контракті згідно з положеннями, що застосовуються в кожній країні.»;

Оскільки необхідно встановити загальну вимогу на рівні Співтовариства, що кожен робітник повинен мати документ з інформацією щодо необхідних елементів з його трудового договору чи трудових відносин;

Оскільки з огляду на необхідність встановити певну ступінь гнучкості у трудових відносинах, держави-члени повинні мати можливість виключати певні обмежені випадки трудових відносин зі сфери застосування цієї Директиви;

Оскільки обов'язок забезпечувати інформацією може бути виконаний шляхом письмової угоди, листа про призначення або одним чи більше інших документів, або, за їх відсутності, письмовою заявою, підписаною роботодавцем;

Оскільки у випадку експатріації працівника, останньому мають, крім головних умов його угоди, надати відповідну інформацію, пов'язану з його відрядженням;

⁽¹⁾ОВ С 24, 31.1.1991, С. 3.

⁽²⁾ОВ С 240, 16.9.1991, С. 21.

⁽³⁾ОВ С 159, 17.6.1991, С. 32.

Оскільки з метою захисту інтересів працівників стосовно отримання документу, будь-яка зміна в

основних умовах трудового договору чи трудових відносин має бути повідомлена їм у письмовому вигляді;

Оскільки державам-членам необхідно гарантувати, що працівники можуть оскаржувати свої права, надані їм цією Директивою;

Оскільки держави-члени повинні прийняти закони, підзаконні акти та законодавчі положення, необхідні для виконання цієї Директиви, або гарантувати, щоб обидві сторони ринку праці встановили необхідні положення шляхом договору, при цьому держави-члени зобов'язуються вжити необхідні засоби, що дадуть їм можливість постійно гарантувати результати, встановлені цією Директивою,

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

Стаття 1

Сфера дії

1. Ця Директива застосовується до кожного оплачуваного працівника, що має трудовий договір чи трудові відносини, що визначаються чинним законодавством в державі-члені та/або регулюються чинним законодавством у державі-члені.

2. Держави-члени можуть передбачити, що ця Директива не застосовується до працівників, які мають трудовий договір чи трудові відносини:

(a) – із загальною тривалістю, що не перевищує місяць та/або

- з робочим тижнем, що не перевищує вісім годин; або

(b) випадковий та/або конкретний характер, якщо в таких випадках його невиконання виправдано об'єктивними причинами.

Стаття 2

Зобов'язання надати інформацію

1. Роботодавець повинен повідомити працівника, до якого ця Директива застосовується (надалі «працівник»), про основні трудового договору чи трудових відносин.

2. Інформація, зазначена у частині 1, має стосуватися щонайменше такого:

(a) особистості сторін;

(b) місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, принцип, за яким працівник працевлаштований на різні місця та зареєстроване місце розташування підприємства, або, якщо доречно, постійне місце проживання роботодавця;

(c) (i) посада, ступінь, характер або категорія роботи, на яку влаштований працівник; або

(ii) коротка характеристика або опис роботи;

(d) дата початку трудового договору чи трудових відносин;

(e) у випадку тимчасового трудового договору чи трудових відносин - тривалість, що очікується;

(f) тривалість оплачуваної відпустки, що має надаватися працівнику, чи, якщо вона не може бути визначена під час надання такої інформації, процедури розподілення та визначення такої відпустки;

(g) довжина термінів повідомлення, яких мають дотримуватись роботодавець та працівник, якщо їх трудовий договір чи трудові відносини припиняються або, якщо це не може бути визначено під час надання інформації, метод визначення таких термінів повідомлення;

(h) початкова основна кількість, інші складові елементи та частота оплати праці, які призначені працівнику;

(i) довжина звичайного робочого дня і тижня працівника;

(j) якщо необхідно:

(i) колективні трудові угоди, що визначають умови роботи працівника;

або

(ii) у випадку колективних трудових угод, що укладені за межами підприємства спеціальними об'єднаними органами чи установами, назва компетентного органу чи об'єднаної установи, в яких угоди були укладені.

3. Інформація, зазначена у пунктах (f), (g), (h) та (i) частини 2, за необхідності, може бути надана у формі посилань на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення чи колективні трудові договори, що визначають ті конкретні пункти.

Стаття 3

Засоби інформації

1. Інформація, зазначена у частині 2 статті 2, може бути надана працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, у формі:

(a) письмового договору про працевлаштування; та/або

(b) листа про домовленість; та/або

(c) одного чи більше письмових документів, якщо один з цих документів містить в собі

щонайменше всю інформацію, зазначену у пунктах (a), (b), (c), (d), (h) та (i) частини 2 статті 2.

2. Якщо жоден з цих документів, зазначених у частині 1, не виданий працівнику впродовж вказаного строку, роботодавець зобов'язаний видати працівнику, не пізніше, ніж через 2 місяці після початку роботи, письмову декларацію, що підписана роботодавцем та містить щонайменше інформацію, зазначену у частині 2 статті 2.

Якщо документи, зазначені у частині 1, містять тільки частину інформації, що вимагається, письмова декларація, передбачена в першому пункті цієї частини охоплює інформацію, що залишилась.

3. Якщо трудова угода чи трудові відносини підходять до кінця раніше строку в два місяці, починаючи від дати початку роботи, інформація, надана у статті 2 та у цій статті, має надаватися працівникам щонайменше наприкінці цього періоду.

Стаття 4

Експатріація працівників

1. Якщо працівник повинен працювати в країні чи країнах, що не є державами-членами, законодавство та/або практика якої регулює трудовий договір чи трудові відносини, документ(и), зазначений(и) у статті 3, повинні бути в його/її володінні перед його/її відprawкою та має(ють) включати щонайменше таку додаткову інформацію:

- (a) тривалість працевлаштування за кордоном;
- (b) валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці;
- (c) за необхідності, допомога у грошовій чи негрошовій формі, пов'язана з перебуванням за кордоном;
- (d) за необхідності, умови, що регулюють репатріацію працівника.

2. Інформація, зазначена у пунктах (b) і (c) частини 1, може, за необхідності, бути надана у формі посилань на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення чи колективні трудові угоди, що визначають ті окремі пункти.

3. Частини 1 і 2 не застосовуються, якщо тривалість роботи поза країною, законодавство та/чи практика якої регулює трудовий договір чи трудові відносини, менше, ніж один місяць.

Стаття 5

Зміни деяких аспектів трудового договору чи трудових відносин

1. Будь-які зміни в деталях, зазначених у частині 2 статті 2 та частині 1 статті 4, мають бути предметом письмового документу та мають бути надані

роботодавцем працівнику за першої можливості і не пізніше місяця після дати вступу в дію вказаної зміни.

2. Письмовий документ, зазначений у частині 1, не є обов'язковим у випадку зміни у законах, підзаконних актах та адміністративних чи підзаконних положеннях або колективних трудових угодах, на які посилаються в документах, зазначених у статті 3, доповнений, за необхідності, відповідно до частини 1 статті 4.

Стаття 6

Форма та доказ існування трудового договору чи трудових відносин та процесуальних норм

Ця Директива не завдає шкоди національному законодавству та практиці стосовно:

- форми трудового договору чи трудових відносин,
- доказу щодо існування та змісту трудового договору чи трудових відносин,
- відповідних процесуальних норм.

Стаття 7

Більш сприятливі положення

Ця Директива не впливає на право держав-членів застосувати чи вводити в дію закони, підзаконні акти чи адміністративні положення, які є більш сприятливими для працівників.

Стаття 8

Захист прав

1. Держави-члени вводять у свої національні правові системи такі заходи, які є необхідними для забезпечення працівників, що вважають себе скривдженими неможливістю виконання зобов'язань, що виникають з цієї Директиви, вирішувати свої спори шляхом судових процесів після можливих звертань до інших компетентних органів.

2. Держави-члени можуть забезпечувати, що доступ до засобів сатисфакції, зазначених у частині 1, є предметом повідомлення роботодавця працівником та ненадання відповіді роботодавцем впродовж 15 днів з дня повідомлення.

Проте, формальність попереднього повідомлення у випадках, зазначених у статті 4, не може ні в якому разі вимагатись ані для робітників з тимчасовим трудовим договором чи трудовими відносинами, ані для працівників, що не захищені колективним трудовим договором чи колективними трудовими договорами, що стосуються трудових відносин.

*Стаття 9***Прикінцеві положення**

1. Держави-члени ухвалюють необхідні закони, підзаконні акти та адміністративні положення для виконання цієї Директиви не пізніше 30 червня 1993 року, чи забезпечують, щоб до цієї дати представники робітників та працівників надали необхідні положення шляхом угоди, держави-члени зобов'язані здійснити необхідні кроки, що надають їм можливості на весь час гарантувати результати, представлені цією Директивою.

Вони негайно повідомляють про це Комісію.

2. Держави-члени вживають необхідні заходи для забезпечення того, що, у випадку трудових відносин, які існують після набрання чинності положень, які вони приймають, роботодавець надає працівнику, на запит, впродовж двох місяців після отримання цього запиту, будь-які документи, зазначені у статті 3, що додаються, за необхідності, згідно з частиною 1 статті 4.

3. Якщо держави-члени ухвалюють положення, зазначені у частині 1, то вони повинні містити посилання на цю Директиву або супроводжуватись таким посиланням у разі їхньої офіційної публікації. Методи розробки зазначеного посилання визначаються державами-членами.

4. Держави-члени негайно повідомляють Комісію про заходи, які вони вживають для імплементації цієї Директиви.

Стаття 10

Цю Директиву адресовано державам-членам.

Вчинено у Люксембурзі 14 жовтня 1991 року.

За Раду

Голова

B.de VRIES